

Wyrok z dnia 6 sierpnia 1998 r.

I PKN 259/98

Powołanie się przez pracownika w kasacji na naruszenie przez pracodawcę art. 52 § 3 KP, polegające na rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikami przed upływem trzech dni od dnia zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie tej umowy, stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 KP, jeżeli z okoliczności sprawy jednoznacznie wynika, że w danym przypadku zakładowa organizacja związkowa nie zamierzała się angażować w obronę pracownika, przebywającego na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwym.

Przewodniczący SSN: Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Andrzej Wasilewski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 sierpnia 1998 r. sprawy z powództwa Jerzego C. przeciwko Kopalni Soli „K.” w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 30 stycznia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Jerzy C. wniósł przeciwko Kopalni Soli „K.” w K. pozew o przywrócenie do pracy, zarzucając że podjęta przez pozwanego pracodawcę decyzja o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP była nieuzasadniona, albowiem w dniu 6 lutego 1997 r. był chory, natomiast nie był nietrzeźwy. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kole, wyrokiem z dnia 23 czerwca 1997 r. [...] przywrócił powoda do pracy w Kopalni Soli „K.” w K. na poprzednio zajmowane stanowisko i na poprzednich warunkach. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd stwierdził, iż w dniu 6 lutego 1997 r., wobec uzyskania anonimowej informacji o tym, że powód jest w pracy w stanie wskazującym na

spożycie alkoholu, pracownik pozwanego poinformował powoda o tym fakcie oraz o tym, że w tej sytuacji konieczne będzie niezwłoczne przeprowadzenie badania stanu trzeźwości przy użyciu alkotestera. Zanim jednak doszło do zbadania stanu trzeźwości powoda, opuścił on zakład pracy udając się do Przychodni Rejonowej w K., gdzie został przyjęty przez lekarza, który w wyniku przeprowadzonego badania stwierdził u powoda grypę i udzielił mu 4 dni zwolnienia, które było następnie wielokrotnie przedłużane na skutek występujących u powoda powikłań pogrypowych. Zaświadczenie lekarskie zostało doręczone pozwanej w dniu 7 lutego 1997 r. W tym samym dniu dyrektor do spraw technicznych pozwanej Kopalni zawiadomił Związek Zawodowy Górników w Polsce - Zarząd Zakładowy Kopalni Soli „K.” w K. o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP z powodu nietrzeźwości, odmowy poddania się badaniu przy użyciu alkotestera i ucieczki z miejsca pracy oraz rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 KP. W tej sytuacji Sąd Rejonowy przyjął, że postawienie powodowi zarzutu, iż tego dnia był nietrzeźwy, zobowiązywało go do wykazania, iż tego dnia o oznaczonej porze był trzeźwy, co powód uczynił przedstawiając z tego samego dnia zaświadczenie lekarskie o chorobie, a po 12 dniach dodatkowo także zaświadczenie lekarskie oparte na badaniu ogólnym. Ponadto Sąd Rejonowy podniósł, że art. 52 KP zobowiązuje pracodawcę do zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej, reprezentującej pracownika, jeszcze przed dokonaniem zwolnienia, tymczasem pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem już w dniu 7 lutego 1997 r., tzn. w tym samym dniu, w którym powiadomiła organizację związkową o swym zamiarze, a tym samym pozwana naruszyła art. 52 § 3 KP. Albowiem jeżeli związek zawodowy nie wyraził swej opinii w sprawie zwolnienia pracownika w ustalonym terminie 3 dni, co mogło oznaczać jego „milczącą zgodę”, to wynika stąd, że pracodawca mógł podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 KP dopiero po upływie trzech dni, czyli w dniu 10 lutego 1997 r. Sąd Rejonowy przyjął przy tym, że powołanie się w tym kontekście przez pracodawcę na ogólną uchwałę związku w sprawie zaniechania obrony przez związek zawodowy tych pracowników, którzy przebywali na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwym, jest bezzasadne, ponieważ uchwała ta została podjęta już po zwolnieniu powoda z pracy, a ponadto nie ma ona znaczenia prawnego w świetle dyspozycji art. 52 § 3 KP. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę na to, że zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej w danym wypadku zawierało informację o tym, iż powód został doprowadzony do wartowni, co sugerowało jakoby

doprowadzono go tam siłą, a to mogło wpłynąć na stanowisko organizacji związkowej w niniejszej sprawie. Dlatego w konsekwencji Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że zarzut nietrzeźwości powoda w czasie godzin pracy nie został przez pozwaną udowodniony. Zachowanie powoda w czasie niniejszego zdarzenia w dniu 6 lutego 1997 r. nie było na tyle naganne, aby oddalić jego żądanie przywrócenia do pracy. A ponadto Sąd uznał, że decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem podjęła osoba nieuprawniona, tzn. zastępca dyrektora Kopalni do spraw technicznych, który rozwiązując umowę o pracę z powodem - w ocenie Sądu Rejonowego - działał bez pełnomocnictwa dyrektora.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zarzucając sprzeczność w odniesieniu do istotnych dla sprawy ustaleń w porównaniu z treścią zebranego w toku postępowania materiału dowodowego.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu, wyrokiem z dnia 30 stycznia 1998 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Kole i oddalił powództwo. Wychodząc z założenia, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy, ale w wyniku błędnej oceny dokonanych ustaleń wyciągnął wnioski sprzeczne z art. 52 KP. Sąd Wojewódzki w uzasadnieniu swego wyroku podniósł w szczególności, że z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego jednoznacznie wynika, iż obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w stanie trzeźwości, a naruszenie tego obowiązku jest równoznaczne z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych i stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 KP. W rozpoznawanej sprawie, wobec przekazanej pracodawcy anonimowej informacji o tym, że powód jest w pracy w stanie nietrzeźwości, zaproponowano powodowi badanie alkotesterem. Pomimo, że powód naprzód zgodził się na takie badanie, to jednak później oddalił się bez żadnych wyjaśnień i tym samym uniemożliwił przeprowadzenie badania. Jakkolwiek taka faktyczna odmowa poddania się przez pracownika badaniu alkotesterem nie przesądza o tym, że pracownik był w pracy w stanie nietrzeźwym, tym niemniej fakt taki pozostaje do oceny Sądu i - zgodnie z orzecznictwem sądowym - nie polepsza sytuacji pracownika (OSNCP 1986 z.1-2, poz. 23). Zdaniem Sądu Wojewódzkiego, w niniejszej sprawie ocenę tego faktu należało przeprowadzić łącznie z oceną pozostałego materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadków Mariana P., Jana S. oraz Włodzimierza P., którzy potwierdzili, że w dniu 6 lutego 1997 r. przebywając z powodem w pracy wyczuwali od niego woń alkoholu. W

szczegółności Sąd Wojewódzki nie znalazł żadnych podstaw dla zakwestionowania wiarygodności zeznań świadka P. - strażnika w Kopalni, który w imieniu przełożonego poinformował powoda o powstałym wobec niego podejrzeniu i wobec którego - jak zeznał - powód przyznał się do wypicia alkoholu. Ponadto, Sąd Wojewódzki - odmiennie aniżeli uczynił to Sąd Rejonowy - podszedł z dużą ostrożnością do wartości dowodowej zaświadczenia lekarskiego z dnia 18 lutego 1997 r., jakie powód przedstawił pracodawcy. W szczególności, zdaniem Sądu Wojewódzkiego, z zaświadczenia tego, wydanego dopiero w 12 dni od dnia zdarzenia, nie wynika, jak lekarz mógł stwierdzić, że powód był trzeźwy w dniu 6 lutego 1997 r. W tej sytuacji zaświadczenie to nie jest przeciwdowodem w stosunku do zeznań świadka P., które potwierdzone zostały częściowo zeznaniami świadków S. i P. W opinii Sądu Wojewódzkiego, na niekorzyść powoda przemawia także jego nieracjonalne postępowanie w czasie całego zdarzenia, w tym nagłe oddalenie się bez jakichkolwiek wyjaśnień i opuszczenie zakładu pracy. W konsekwencji Sąd Wojewódzki stanął na stanowisku, że pracodawca wykazał, iż powód był nietrzeźwy w miejscu pracy, a następnie samowolnie je opuścił.

Równocześnie, zdaniem Sądu Wojewódzkiego, z zakresu obowiązków zastępcy dyrektora do spraw technicznych Kopalni jednoznacznie wynika, iż podczas nieobecności naczelnego dyrektora Kopalni wypełnia on pełny zakres jego czynności, a więc był także upoważniony do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem. Natomiast Sąd Rejonowy trafnie ustalił, że w danym wypadku wymagana konsultacja pracodawcy ze związkami zawodowymi została przeprowadzona w sposób nieprawidłowy (pracodawca nie powinien podjąć decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem do dnia 10 lutego 1997 r.). Dlatego Sąd mógł z tej przyczyny przywrócić powoda do pracy lub przyznać mu odszkodowanie (art. 56 KP), albo też mógł na podstawie art. 8 KP powództwo oddalić. W ocenie Sądu Wojewódzkiego, uzasadnione było oddalenie powództwa, bowiem powód faktycznie dopuścił się tego rodzaju ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, że powołanie się w tym wypadku na błąd formalny pracodawcy popełniony w odniesieniu do trybu zwolnienia w celu uniknięcia skutków rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP, stanowiłoby nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 KP.

W kasacji od powyższego wyroku Sądu Wojewódzkiego w Poznaniu z dnia 30 stycznia 1998 r. powód zarzucił naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 8 i art. 52 KP oraz wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i

przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu. W uzasadnieniu kasacji powód podniósł w szczególności, że naruszenie przez pozwaną obowiązku konsultacji zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 52 § 3 KP stanowi naruszenie przepisów prawa materialnego i nie może być kwalifikowane jako błąd natury formalnej, jak to ocenił Sąd Wojewódzki w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Ponadto w kasacji zarzuca się, że pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, uważając, że w danym wypadku w ogóle nie istnieje konieczność przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi, a to z uwagi na treść uchwały zakładowej organizacji związkowej z dnia 6 października 1995 r. Tymczasem z art. 52 § 3 KP wynika, że pracodawca ma obowiązek zasięgnięcia w każdym wypadku indywidualnej opinii. Wreszcie w kasacji zarzucono, że stanowisko Sądu Wojewódzkiego, jakoby żądanie powoda uwzględnienia powództwa, wobec nie dokonania przez pracodawcę prawidłowej konsultacji ze związkami zawodowymi, stanowić miało nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 KP, jest błędne, bowiem: po pierwsze - nie można przyjąć, że ustawowe prawo do konsultacji ze związkiem zawodowym jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego; a po drugie - powód jest zdania, że „przeprowadzenie prawidłowej konsultacji ze związkami zawodowymi w jego sprawie wyeliminowałoby na pewno błędną decyzję pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W kasacji nie zarzucono naruszenia przepisów postępowania, w tym także art. 233 § 1 KPC. W tej sytuacji należało przyjąć, że zebrany w toku postępowania materiał dowodowy i dokonane przez Sąd Wojewódzki w Poznaniu ustalenia w sprawie są wiążące dla Sądu Najwyższego, który rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, biorąc pod rozwagę z urzędu jedynie ewentualną nieważność postępowania (art. 393¹¹ KPC). W ocenie Sądu Wojewódzkiego, zebrany w sprawie materiał dowodowy stanowił wystarczającą podstawę dla stwierdzenia, że pracodawca wykazał, iż w dniu 6 lutego 1997 r. powód był nietrzeźwy w miejscu pracy, które następnie samowolnie opuścił, a tym samym dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co upoważniało pracodawcę do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Trafna jest natomiast argumentacja kasacji, że rozwiązując z powodem umowę o pracę pracodawca naruszył art. 52 § 3 KP. Jakkolwiek bowiem o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z powodem pracodawca zawiadomił zakładową organizację związkową w dniu 7 lutego 1997 r., to jednak nie czekając na zajęcie przez nią stanowiska w niniejszej sprawie, w tym samym dniu rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Tym samym, formalnie rzecz biorąc, pracodawca nie dopełnił wynikającego z art. 52 § 3 KP obowiązku konsultacji ze związkiem zawodowym reprezentującym pracownika zamierzonego rozwiązania umowy o pracę, co też słusznie stwierdził zarówno Sąd Rejonowy, jak i Sąd Wojewódzki orzekający w niniejszej sprawie. Oceniając to niewątpliwe naruszenie przez pracodawcę art. 52 § 3 KP, należy jednak mieć na uwadze, że w danym wypadku: po pierwsze - pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę przed upływem trzech dni od dnia powiadomienia zakładowej organizacji związkowej o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie tej umowy, bowiem znane mu było stanowisko Komitetu Zakładowego Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” - Kopalni Soli „K.” w K. wyrażone w podanej do wiadomości pracownikom i pracodawcy uchwale z dnia 6 października 1995 r., w której Komitet ten stwierdzał co do zasady, że nie będzie bronił pracowników, którym udowodniono spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy; po drugie - jak się następnie okazało, pomimo otrzymanego od pracodawcy powiadomienia, zakładowa organizacja związkowa w ogóle nie zajęła stanowiska w sprawie dotyczącej powoda, natomiast w dniu 26 marca 1997 r. Zarząd Zakładowy Związku Zawodowego Górników w Polsce podjął uchwałę nr 3, na mocy której postanowił między innymi, że nie będzie bronił członków związku w wypadku przewinienia polegającego na przebywaniu w stanie nietrzeźwym lub spożywaniu alkoholu na terenie zakładu pracy. W tej sytuacji powołanie się przez powoda w kasacji na naruszenie przez pracodawcę art. 52 § 3 KP, polegające na rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem przed upływem trzech dni od dnia powiadomienia zakładowej organizacji związkowej o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie tej umowy, stanowiło - jak słusznie stwierdził Sąd Wojewódzki - nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 KP, skoro w danym wypadku nie miało to wpływu na stanowisko zakładowej organizacji związkowej w sprawie.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

